

市民法と労働法の接点における法解釈の問題

島 田 信 義

一 は し が き

法律学の学問分野には、ひろくいつて、資本主義法（ブルジョア法）の性格・限界、ブルジョア社会に生起する法現象にはたらきかけ、これを支配する社会法則等の客観的認識・分析を主とする方法と、主として、ブルジョア社会にげんに妥当している実定法の価値体系の態様・構造を把握し、一定の具体的な法的紛争について、いかなる法的価値判断がなされなければならないかということを、規範論理的・統一的に認識・分析する方法とがある。ふつう法解釈学といわれるものは、いうまでもなく後者をさす。そして、この法解釈学は、前者に基礎づけられながら、よりその科学性を強固にしてゆくという関係にある。ところで、法の解釈については、ふるくからその客観性・科学性の問題が一般にとわれていたが、とくに実定法の価値体系や実効性が、その妥当する現実社会の矛盾・対立の激化に対応して動揺をきたした戦後において、いわゆる「法解釈論争」としてはなばなしく展開されたのは、周知のとおりである。^(一) いまここに、その論争内容をいらいら摘示して検討をくわえる余裕はない。だが、そこにおいて、おおくの論

者によつて指摘されたことは、法の解釈には解釈者の主観的な価値判断の混入をさせられないが、その価値判断じたいが、たとえば「歴史の進歩の方向」あるいは「国民の全体意思の変化の方向」というような客観的価値基準にそくしてなされるかぎり、その客観性・科学性を主張できるということであつた。^(二)そして、この「歴史の進歩の方向」ないし「国民の全体意志の変化の方向」という社会法則は、ブルジョア法およびブルジョア社会に生起する法現象の法則性を客観的に認識・分析する法学方法論(川島教授の法社会学)をふくめた、社会諸科学の成果をまつて確定しうるものといえよう。

さて、ブルジョア法の性格・限界にかんする客観的認識・分析についていえば、わたくしは別論において、市民法と労働法の接点領域における法の存在構造についてであるが、若干の考察をこころみた。^(三)すなわち、そこでわたくしは、(イ)現代法Ⅱ独占資本主義段階の法制は、あいことなる法原理にささえられた市民法と社会法(労働法)との対立的法領域を統一的に包括する法の体系であること、(ロ)市民法も労働法も独占資本主義経済構造の上部構造を構築する一要素であり、しかも資本主義制度をまもりかためるブルジョア的^(四)上部構造として存在すること、(ハ)しかし、労働法はブルジョア的^(五)上部構造の一要素という限界をもちながら、反資本主義的組織やイデオロギー(ブルジョア社会における上部構造の一要素)とのあいだに一定の通路をもっているため、市民法の支配をたえず数量的におびやかす存在であること、(ニ)ここに、ブルジョア的^(六)上部構造を構築する市民法と労働法とのあいだに、その支配領域をめぐつて、はげしい対立・抗争があらわれること、(ホ)だが、現在時点であらうとせば、市民法と労働法は相互に他方を前提とする依存関係にあること、(ヘ)しかも、市民法と労働法の接点領域においては、市民法にたいする労働法原理の、労働法に

たいする市民法原理の浸透と融合の關係がみられること、(b)この相互浸透・融合關係により生じた規範内容の変化に、いかなる意味内容をもりこむかが、市民法と労働法の接点領域における法解釈の問題であること、を指摘しておいた。そこで、ここでは、市民法と労働法の接点領域における法の解釈問題一般につき、みぎの認識をもふまえながら、詳しく検討をくわえることとする。

(一) 法解釈論争の口火をきつたのは、一九五三年秋の日本私法学会における末栖教授の研究報告「法の解釈と法律家」(のちに、『私法』一一号掲載)であつた。その、この問題については、川島武宜『科学としての法律学』、渡辺洋三『法社会学と法解釈学』などの、すぐれた著作や諸論文がうまれた。これらの諸論文については、渡辺教授・前掲書二二頁以下に掲載されたもののほか、『法解釈の理論』(恒藤教授古稀論文集)所収の諸論稿、沼田稲次郎『労働法論序説』第四章、日本法社会学会編『労働法学と法社会学』所収の諸論稿、佐藤昭夫『労働法学の課題——その一、法の解釈』(早稲田法学・三八卷、三・四号)、有泉亨『労働法における解釈の問題』(社会科学研究・二卷、二号)等がある。

(二) なお、沼田教授は「歴史の進歩の方向」という「大梯子」(故尾高教授)に、法形成的実践の方向ということと、真の多数者の福祉と自由の具体的実現Ⅱ法の公共的性格の事実にくした展開ということの、二つの目盛をきざむことにより、法解釈の真理性をはかりうるとされる(沼田『労働法における法解釈の問題』季刊法律学・二〇号五七頁)。渡辺教授の「国民の全体意思」(前掲書一〇九頁以下)も、この二つの目盛の後者にあたるものといえようか。なお、渡辺教授が「国民の全体意思」を法的価値判断の基準として設定されたことにたいし、小林教授はそれが「法解釈(学)のアボリアを解決する基準になりがたい」と批判されている(小林直樹『憲法解釈学の若干の論点』法律時報・三六卷一〇号二八頁)。たしかに、「歴史の進歩の方向」とか、「国民の全体意思」とか、さらに、小林教授じしんの『自由と生活』の向上(同上論文)とかが、なら

の論証もなしにつかわれることは、権力者側が人權の抑圧理論として使用する「公共の福祉」とおなじように危険である。したがって、これらの基準の意味内容を経験科学的に実証する作業が、今日なお重要な課題としてのこされているといえる。しかしながら、いまだちにこれを論述する余裕もないので、他日を期したいとかんがえている。

(三) 拙稿『市民法と労働法の接点における一考察』(労働法・二四号六七頁以下) 参照。

二 労働法の解釈と概念法学的解釈論の欠陥

労働法学の出発点は——佐藤助教授も指摘されるように——「法的規律の対象である社会関係の歴史的研究所及び事実の正確な把握と、これに働らきかける国家法の作用の認識・批判ということ」であつた。^(二)「だから、日本の労働法学の創始者であつた末弘博士が、すぐれた法社会学者であり、その創始者であつたということは、決して偶然ではない。労働法学は、その誕生を、法社会学に負っている」わけである。だが、それにもかかわらず、戦後の労働法学においては、ややもすると概念法学的な法解釈論にながれがちな傾向が、まつたくなくはなかつた。そのため、法社会学的立場にたつ渡辺教授より、労働法学が法解釈学におもきをおきすぎて、社会的事実や慣行の調査も実用法学的立場を中心としてなされにとどまる(社会学的法解釈学)、とのきびしい批判さえこうむるにいたつた。^(三)

戦後の労働法学におけるこのような傾向については、すでに片岡教授が渡辺教授の見解に批判的にはあるが、労働法学のおかれた戦後の客観的情况とみずからにかされた課題遂行のための特殊的な諸条件とを指摘されて、その原因をあきらかにされている。^(三) わたくしは、戦後の労働法学がすぐれて実用法学でなければならなかつたとする教授の

指摘にくわえて、実用法学の極限としての概念法学的傾向へとながれがちな原因が、戦後における労働法規（実定法）の制定・整備にあつたとかんがえる。すなわち、戦前のように、これといった労働法の成文化があまりみられなかつたばあいには、労働法学の関心は、もっぱら唯物弁証法的立場からする資本主義労働法の原理論研究（たとえば、津曲蔵之丞『労働法原理』、加古祐二郎『理論法学の諸問題』、『近代法の基礎構造』）、資本主義経済の発展法則と労働法の展開にかんする科学的・実証的研究（たとえば、風早八十二『日本社会政策史』や立法過程についての実証的研究（たとえば、山中篤太郎『日本労働組合法案研究』、『労働組合法の生成と変転』）、立法的展望をふまえて、日本資本主義社会の土台のうえに労働法学を構築しようとする理論的研究（たとえば、末弘厳太郎『労働法研究』や労働法学の独自の学問領域を確立しようとする体系的な研究（たとえば、菊池勇夫『労働法』、孫田秀春『改訂労働法論』）、あるいは外国労働法理論の紹介的研究（たとえば、後藤清『労働協約理論史』、浅井（八木）清信『労働契約の研究』）や批判的研究（野村平爾『ナチス新労働法と労働法の基本原理』早稲田法学一四巻）等）にむけられ、法解釈論的研究はあまりなかつた。それは、もしあつたとしても、今日ほどの関心がはらわれた問題ではなかつた。

このことは、とうぜんのことながら、現実の労働運動の未発達ということとともに、法解釈学の主要な対象をなす実定法規範の不存在ということに、そのおもな原因がかかつていたといえよう。ところが、戦後における労働法の急速な整備・法制化は、労働法学の対象領域のはばをおしひろげることとなつたけつか、それまで市民法領域において、法解釈論的研究に専念していた法解釈学者のおおくに、労働法学への接近・参加をゆるす素地をあたえた。こうした概念的・形式論理的な法解釈をこととしていた法解釈学者の参加と、片岡教授の指摘されるような戦後の労働法学をと

りまく客観的・主観的諸条件のもとで、先駆的労働法学者の関心もまた比較のおおく法解釈にむけられたことにより、戦前には予想もできなかったほどの労働法解釈学の隆盛をみちびくしだいとなつたわけである。^(四)^(五)

もちろん、今日の労働法解釈学の隆盛は、労働法学の理論的前進のために、のぞましいことである。しかしながら、問題なのは、労働法解釈学のなかにある概念法学的傾向である。いうまでもなく、概念法学は法解釈学の極限に存在するものであり、あたえられた実定法を自己完結的な法の体系として、実定法から *positive* に形式的論理操作をへて、解釈的結論(法的価値判断)をくだす法解釈方法論である。つまり、この立場は、自己の法的価値判断を權威づける法規・法の本質・理念等の形而上学的前提から、演繹的論理構成により、結論をみちびきだすことに重点をおくしたがつて、概念法学においては、その解釈的結論によつて規制をうける現実の具体的な社会関係にあまり関心をはらわないのがふつうである。しかも、この概念法学の合理性は、実定法の妥当する現実社会が、一定の利益Ⅱ価値体系を支持する同質的人格者により構成され、そのうえに矛盾のない法体系が構築されているばあいだけにあらわれるが、それにもかかわらず、そのような現実社会は、ひとつの観念的・理想的形態としては存在するが、歴史的現実においては、その存在を肯定しうるものではない。したがつて、概念法学が法解釈(技術)学として、ともかくも存在を主張できるのは、市民法領域において、同質的市民相互間にとりむすばれる商品交換を典型形とする社会関係の面についてである。^(六)ところが、労働法はもともと同質的でないものを同質的人格者として想定した、市民法の非現実性Ⅱ虚偽性にたいする反省形態のひとつであり、市民法にたいする修正的原理をふくむ法の体系として成立している。だから、それははじめから、概念法学的解釈論をもつては、とうていとらえきれない法領域だともいえる。これ

をいまずこし詳細に検討してみよう。

一 実定法規のすべてがそうであるように、法文は立法技術上一定の具体的な現実の社会関係を抽象化して表現される。このことじたいの本来の意味は、たんに法的価値判断における思考手段や結果の伝達手段としての「ことば的技術」の問題に解消されるものではなく、^(七)法をしてすぐれて支配階級の一定の政治目的に奉仕させるためのものであり、またそのゆえに法の階級性をあらわにしたものともいえる。^(八)したがって、支配階級が被支配階級の価値体系に譲歩したようなばあいには、法文の表現はことさらにあいまいとされ、かえつて一定の具体的な法的紛争をみずからの利益に解決しようとはかるのである。このようにして、支配階級の譲歩がおおきければおおきいほど、とうぜんのことながら、法文の表現は現実の具体的な社会関係からとうざかつてゆく傾向にある。労働法の法文は、とりわけこのような抽象性をそなえるものといえよう。したがって、労働法の法文から、論理必然的なものとして演繹的推論をおこなうことは、いちじるしく現実の具体的な社会関係からはなれた法の規範的意味内容の認識にとどまるおそれがある。

たとえば、戦後おびただしくおこなわれた争議行為に、生産管理がある。ところが、生産管理が適法行為かどうかについて、価値判断の素材となるものは、旧労働組合法第一条二項の「刑法第三十五条ノ規定ハ労働組合ノ団体交渉其ノ他ノ行為ニシテ前項ニ掲グル目的（労働者の地位の向上をはかり、経済の興隆に寄与すること）ヲ達成スル為シタルモノニ付適用アルモノトス」（括弧内ニ筆者）という一ケ条の規定があるにすぎない。ところで、理研小千谷工場分会では、会社側の経営不振を理由（^{（七）}じつは裁判のけつか、あまり理由のないことがわかつた）とする全員解雇・工場閉鎖の提案をあらそつていたが、

後日ひらかれた分会大会では、会社案賛成が多数をしめ、そのうえ分会解散事由のひとつに工場閉鎖をあらたに付加するとの規約改正案が採択されて、けつきよく会社案を受諾するにいたつた。このけつか、工場は閉鎖され、分会は解散するにいたつたが、被告人ら従業員二〇名は上記分会大会の決議および工場閉鎖受諾協定の無効（分会規約の解釈上）を主張して、数十名のものと主張貫徹のため生産管理を実施した。この事件にたいし、第一審判決（新潟地裁長岡支部昭二四・二・二一、刑事資料二六号九二頁以下）は、工場閉鎖・全員解雇・分会解散をみとめたのち、「果してしからば被告人等は……小千谷工場閉鎖により全員解雇せられそれと同時に分会は解散したものと謂わなければならない。従つて被告人等は……会社との雇用関係は消滅したものであつて、これに対する争議手段として所謂生産管理の挙に出でたことは正当な争議行為と謂うことは出来ない」と判断した。しかも、この判断は最高裁判所によつても、支持せられた（昭二六・七・一八判、昭二五・九・九八、最判集五卷八号一四九二頁）。つまり、この生産管理は、分会解散・雇用関係の消滅という諸事実から、裁判所においては旧労組法第一条二項の「労働組合ノ団体交渉其ノ他ノ行為」にあたらない、ととられたわけである。法文じたいの形式論理的・概念論的解釈からすれば、まさにそのとおりであらう。もつとも、本件の控訴審判決（東京高裁昭二六・二・二五判、刑事資料一〇二号三二五頁以下）では、分会大会の決議につき解釈上の疑義があつた以上、「分会大会の議決が有効であつたとの客観的な事後判断を前提」（傍点＝筆者）とした、生産管理違法論をとりえないとしている。したがつて、ここでは上記の事態をもつて、労働組合の存続（被告人らは組合の少数派）・争議行為の継続と評価しようというわけである。たしかに、分会大会決議の効力のあらそいが、裁判所の最終的な法的価値判断により決定されるまで、被告人らに生産管理の実施をまてということは、現実の争議行為の社会実態からはずれた抽象的議論である。だから、争議の真実態に事実評価をちかづけようとするれば、みぎの控訴審判決の判断が支持

でしよう。

しかしながら、ここにおいて問題としたいのは、前記いずれの裁判所も、旧労組法第一条二項の「労働組合」という法文を、そつくりそのまま争議行為の適法性の要件として、本件生産管理の法的価値判断にあたっている点である。あたかも、被告人らの生産管理が「争議団」としての争議行為であれば——じつそれは争議団としての性格がつよかつた——、いつさい法の適用を拒否するかのよう。

しかも、さらに問題なのは、この生産管理が具体的には労働組合の行為であろうと、また争議団の行為であろうと、会社側の「理由の乏しい工場閉鎖全員解雇案」(控訴審判決)、あるいは「会社の態度に非難に価する仕打」(最高裁判決)に反対して、ともかくもみずからの生存を維持しようとしてなされた集団行為であることを無視する点である。当時の支配的な経営政策が企業縮小にあり、被解雇者の就職がはなはだ困難なことや、インフレによる生活苦という社会経済事情を考慮すれば、最高裁判所でなくとも、「従業員側にむしろ同情すべき事情があつた」とかんがえるのが、とうぜんのことであろう。だから、本件では、むしろこうした被告人らの解雇反対の集団行動がはたしてゆるされるかどうか、現実の具体的な社会関係・社会実態にちかい問題解決方法であつたはずである。こうした問題にたいして、旧労組法第一条二項の法文から、*ipso facto* に概念的・形式論的な推断をこころみることは、あまりにも、現実の社会現象を軽視ないし無視した解釈態度だといえよう。ことに、その解釈が現実の社会関係にもたらす結果(本件の被告人は犯罪行為として)をかんがえるにおいては、いつそうその感がふかい。

なお、これが法文の拘束よりもはなれて、抽象的法命題からの概念法学的解釈を展開するとなると、さらにいつそ

う現実の具体的社会関係からの遊離はなほだしものとなる。生産管理は法現象的には、たしかに市民法体系の基礎をなす私的所有権とのあいだで、矛盾・対立的要素をつよくもつ争議行為であつた。これにたいして、最高裁判所は「わが国現行の法律秩序は私有財産制を基幹として成り立つており、企業の利益と損失とは資本家に帰する。……

従つて労働者が企業者側の私有財産の基幹を揺がすような争議手段は許されない」と判断し（山田鉉事件 昭三五・一・一刑事資料五五号二、八三頁以下）、生産管理一般が旧労組法第一条二項の規定する類型の争議行為にあたらないとした。しかしながら、生産

管理は戦後のインフレという社会経済状態において、生産よりむしろ手持ち資材の所持により利潤をかくとくしようとする反国民的（生産復興が当時の至上命題であつた）な使用者のサボ行為——積極的な、あるいは労働争議を奇貨とした——に対抗し、生

産遂行により労働者みずからの生存の確保をはかろうとした争議行為であつた。（五）だから、それは当時の社会経済状態のもとでは、生産復興という国民的な価値体系にのつとつた合法的争議行為との規範意識にささえられていた、

またかえつて「経済の興隆」という労働法目的にも合致していた。このような生産管理にたいし、「わが国現行の法律秩序は私有財産を基幹とする」との抽象的な法的命題から、形式論理的推論により違法性の判断をくだすことは、いかにもむなししい論理の空転としかうつらない。いいかえれば、そのような概念法学的解釈論は、虚偽の論理のおしつけ以外のなにものでもない。

二 労働法は階級矛盾を基底とする現実の社会に妥当する法の体系である。このことは、まず労働者階級と資本家階級との闘争Ⅱ対立・抗争が、歴史社会の必然的な現象としてあらわれることを意味する。そのけつか、労働法の妥当する現実の社会は、労資の力関係の変化に対応して変転する。ところが、法はいつたんだ定立されると、そのまま固

定化する。したがって、実定法からの演釈的解釈では、変化した現実社会に具体的に妥当するしんの法の認識にならないばかりではない。

たとえば、就業規則の変更にかんする三井造船玉野製作所事件において、最高裁判所は「就業規則は本来使用者の経営権の作用としてその一方的に定めるところであつて、このことはその変更についても異なるところがない（労働基準法第九〇。……前記就業規則中の定め（変更につき労働組合との協議を必要とするは筆者）は、単に使用者が就業規則を改定するについては労働組合と協議すべき義務を負担するという趣旨たるに止まり、これが協議を経なかつたとしてもそれは右義務の違反たるは格別……これをもつては規則改定の効力を左右する趣旨のものでないと解するのを相当とする」と判断している（昭和二七・七・四判、昭三五（ク）六。最長集六卷七号六三三頁以下）。

たしかに、沿革的には、工場生産様式が採用されて、それまで分散的であつた労働者が工場・事業所に集中される時代になつて、使用者は統一的な生産管理・労働管理の必要から、就業規則を作成して生産活動の規制をこころみた。この意味において、就業規則は生産活動を自覺的に規律する自主法規範の端緒形態であるとともに、使用者じしんによる規範定立にはじまつたといえる。しかしながら、この使用者じしんによる就業規則の作成・変更は、どうしたら

もつともよく労働者を搾取できるかとの利潤追及の観点からなされるものであり、またそれゆえに、労働者にとつてはどうせんのことながら、国家法以上の桎梏とさえかんじられた。そこで労働運動は、この使用者の制定する就業規則の内容を無内容とするため、周知のようにもうひとつの自主法規範＝労働協約のとりきめをせまつた。こうした運動にしげきされて、資本主義国家においてさえ、利潤追及衝動にかられた使用者が国家法（市民法）さえ無視して定立す

る就業規則の内容を、監視する必要がでてきた。とくに、国家権力が労働者保護立法を制定する段階においては、このことがつよくのぞまれる。こうして、労働者保護立法のなかに、就業規則の届出制があらわれ（たとえば労働基準法第八九条）、さらに作成・変更方法につき使用者のもじどりの「一方的」規範定立をおさえて、労働組合または労働者代表よりの意見聴取を義務づけるにいたった。これは就業規則の内容が、主として労働条件その他の待遇にかかわるものであるところから、とうぜんのことである。現行労働基準法第九〇条は、就業規則の発達史におけるこの段階にくらいつけるものといえる。ところが、就業規則の発達はその作成・変更にかんするこの歴史段階をのりこえ、労資による共同決定の方向へとむかい、すでに社会主義国家だけでなく、第一次大戦後のドイツでもそのような立法化をみているのである（一九二〇年二月四日のドイツ経営協議会法第七八条第三号参照）。

ところで、みぎの事件であらそわれた就業規則は、じつは労働基準法第九〇条の歴史的段階をこえて、就業規則協同決定への立法化段階へと一步をおすすめたものである。もちろん、このようなことは、労資の力関係の変化に対応してあらわれた規範関係の変化にほかならない。いいかえれば、この就業規則では、労資の力関係の変化に対応し、労使間に実定法をのりこえた就業規則を妥当させようとの規範意識が、はたらいっていたといえる。こうした自主法規範の形成を禁ずる立法上の根拠のなにかぎり、法的紛争のただししい解決（解釈）は、当該労資関係に具体的に妥当している自主法をそのまま承認することではならなかつた。にもかかわらず、最高裁判所が労働基準法第九〇条の法文から概念的・形式的に論理構成をおこなつたところに、きわめて現実の労資関係にそぐわない法的価値判断におちいつてしまつた理由がある。この意味においても、概念法学的解釈方法をもつては、実定法の妥当する現実

の具体的労資関係の真実態をとらえることは、とうてい至難の業だといふほかない。

三 労働法の妥当する現実の社会が、階級対立をふくむ社会だということは、また価値体系の同一性がうしなわれている社会だということを意味する。すでにのべたように、概念法学が法解釈技術ないし法実証主義的解釈学として、その存在の合理性を主張できるのは、商品交換関係の当事者（たとえば売主・買主）のように、ひとしく市民社会の構成員として共通の利害 \parallel 価値体系をもっている場にほかならない。ところが、労働法現象のあらそいについては、労働関係の当事者の利害 \parallel 価値体系が決定的にことなっているのであるから、その解釈 \parallel 法的価値判断は、いずれか一方の利益の方向に決定されることとなる。しかも、この利益の決定は二重の意味において、固定的かつ絶対的である。すなわち、ひとつは、労資が歴史社会のうちに相互にみずからの地位（立場）を交換できないという意味において、もうひとつは、労働法現象のあらそいのおおくが、国家権力（裁判所・検察庁・警察等）の介入により、双方の力関係にぬきさしならない変化をもたらし、一方のがわにもはや事実上回復できないような打撃をあたえるという意味において。

たとえば、かつて宮崎地裁は賃金協定の有効期間中における争議行為を禁止する仮処分決定をくだし（旭化成^{六二}・三六、昭二八^{六二}・四一八^{三六}、労働法律令別冊一四二号）、当時おこなわれていた全織同盟化繊部会の統一闘争に打撃をあたえたことがある。その理由とするところは、使用者側提出の仮処分命令申請書どおりであり、労働協約の相対的平和義務に違反する争議行為を違法争議行為として禁止できるという点にある。^{（九）}しかしながら、仮処分命令申請書および疏明資料によつてみると、この労働協約の有効期間は昭和二八年四月末日で満了し、さらに二ヶ月間延長中のものであること、ストライキはみぎ

の延長期間のきれる四日前に予定されたものであること、そしてなによりも三月二、四日には、使用者がわから協約改訂の申込をおこなつたものであることがしれる。つまり、この事件では、次期における協約締結のための接渉期間中に、しかも労使双方が新協約成立に努力すべきことを義務づけられた延長期間（協約第八八条）の満了時に接着した時期に、次期の賃金改訂等を要求しておこなうとしたストライキが問題であつた。これはあたまから相対的平和義務違反と きめつけるには、かなり決断を必要とするような争議行為の態様である。これが、本件の労使関係にあらわれた事実である。そしてまた、いつたん禁止せられたストライキが、禁止期間後におなじ条件と態様で、おなじ戦術的效果をもつて再現できないことも事実である。げんに、使用者がわは、その後、本件の本案訴訟をとりさげている。ストライキ禁止仮処分の効果は、まさに十二分にあつたというものである。^(二〇)

このように価値体系のまつたこととなる領域でのあらそいは、原則的には、紛争当事者の力関係による結着・調整Ⅱ秩序形成にまかせなければならないことがらである。したがつて、労働法現象のあらそいに法的結着（法的価値判断）を例外的にもちこもうとするばあいには、まずことがらの現実的解決を労資関係の具体的現実から帰納的にひきだし、法的結着による一方のがわの不当な不利益状態の固定化・絶対化をさげなければならない。こうした事実より帰納的方法による解釈論をとれば、おそらくみぎのばあいには、仮処分申請の却下処分以外にないだろう。

こうした解釈方法をとらずに、相対的平和義務にかんする既存の法理からの演釈的解釈をおこなつたところに、紛争当事者間の力関係に不必要な権力的介入をもたらした原因があつたといえる。そして、そのような法解釈は、みづからの法的価値判断により現実の労資関係にひきおこされる不合理性を無視ないし軽視する、いちじるしく無責任な

解釈態度であるだけでなく、おうおう市民法原理による労働法現象の固定化という、法の發展法則を無視した解決ならざる解決をみちびくのである。^(一一)

四 労働法が規制対象とする労働関係は、いわゆる従属労働関係 abhängige Arbeitsverhältnis とよばれる社会関係であり、流通過程では退職の自由さえ否定され、労働過程では使用者のなす指揮命令への人格的従属がみられるような自由・平等関係の存在しない領域である。しかも、市民相互の行為規範を市民と同質的な国家権力がそのまま成法化し、裁判基準としてかなりのていど確定できる市民法とことなり、労働法は対立・抗争を基盤とする労使間で、おもに労働者がわから形成する行為規範を、労働者と異質的な国家権力が階級的利益・支配の観点から、選択をくわえながら成法化したものである。したがって、労働法は裁判規範として労働関係を規制する法規も数量的にすくなく、また法文じたい不明確なものがかなりおおい。このけつか、とうぜんのことながら、法解釈による法創造の役割が相対的にたかまる——もちろん、労働運動の実践がその主要契機であるが——。そして、法解釈による法創造的機能がつよくあらわれるかぎり、商品主体者間の自由・平等関係を社会的基礎原理とする、既存の市民法規についての伝統的概念法学的解釈方法の借用では、従属労働関係Ⅱ不自由・不対等関係を基礎とする社会関係への法形成には、きわめて不適当だといふことができる。

たとえば、被解雇者にたいするバックペイから中間収入を控除できるかの問題について、東京高等裁判所は民法第五三六条二項但書にかんする民法学者（我妻教授）の見解を借用した解釈論を展開した（米重調達庁支部事件、昭三六・一・三〇判、昭三三・ネ四二六労働法律旬報別冊四一四号）。

だが、この問題の背後には、被解雇者の取得する中間収入が、被解雇者の私的個人生活をささえるための収入だけで

(11)

また、たとえば、労働者の履歴詐称の問題について、おおくの裁判例では履歴詐称じたいが——それによる損害の発生と無関係に——、使用者をして採用者を統営秩序の一員として組織づけ、労働条件・待遇などを決定するための全人格的判断をあやまらせ、労働契約において労使に期待される信頼関係をやぶるものとして、解雇ないし懲戒解雇の理由となるとされている。^(三) これらも、いわゆる継続的契約関係における人的信頼関係の重視という、これまで通用してきた市民法理論の借用にしかすぎない。したがって、これらの裁判例では、近代的企業経営で合理化などによる人間性の疎外現象がきびしくあらわれている事実、すなわち労働契約上の人的信頼関係の要素が稀薄となりつつあるという事実を、すこしも問題にしようとはしない。そればかりでなく、そのような概念的・形式的論理をつかつての解釈が、生産手段からきりはなされて、みずからの労働力を売るほかに生存のみちがない（階級的従属関係におかれた）労働者を、解雇・懲戒の強制をもつて羈束する法の形成となるのである。しかしながら、たとえばレッドバウジや無産政党歴・組合活動歴などの、敵対階級にとり絶対に正義の価値判断をうけられないことがらなどを、いつたいだれが階級的人間としての労働者にそつちよくに申述するよう期待できようか。すでに市民法秩序においてさえ、商品取引上のあるていどのだまし合いが、自由競争におけるかけひき行為（違法性なき詐欺行為）として、認容されているのではないか。階級的従属関係にある労働者のばあいには、具体的な損害発生の原因とむすびつかない履歴詐称も、

労働契約上のゆるされるかけひき行為の範囲とみられる素地があろう。申述して絶対に不可能な採用問題につき申述せよと強制する法解釈論ほど、「莊嚴から滑稽へは一步でしかない」（ナポレオン）との諺が、ぴつたりするものがあるまじ。

五 労働法は組合規約・労働協約などの自主法規範を法源としてもつ法の体系である。こうした自主法規範は、いわゆる生ける法 (lebendes Recht) にもつとも接着する法規範であり、またそれゆえに国家権力の介入を排斥する法領域である。しかも、労働関係における生ける法は、法形成の主體的立場にある労働者階級の支配的規範意識からきりはなして、概念法学的解釈方法をもつてとらえることができない。けだし、そうすることは、自主法じたいの生命Ⅱ実効性をおしこらすことにさえないからである。

たとえば、日通秋田分会事件において、秋田地裁は同盟罷業にかんする労組法第五条八号の法条（これに対応した組合規約）に適合しない争議行為はゆるされないとして、組合責任者の解雇処分をみとめている（昭二五・九・五判、昭二五（三）七下、労民一巻五号二頁）。裁判所の裁判理由によれば、スト投票の結果も分会所属組合員八百余名中合計二七五名の賛成者しかないのに、分会は班ごとのスト投票により過半数にたつたところから争議行為にはいることをきめ、これを支部をかいして地区に報告し、地区が争議指令をだしたが、前記分会の意思決定方法は「労働組合法の趣旨と人の集団の意思活動に関する根本原則に照して考えるときは違法」とみとめなければならない、というわけである。しかしながら、秋田分会のいくつかの班が争議行為にはいるまでには、新潟地区大会で「実力行使」でたたかうことと、「支部が実際闘争の主導権を握りこの面では地区より優位する」ことが確認され、ついで支部大会でも、分会大会での闘争意思が確認さ

れ、各班の闘争時の自主性・優位性がみとめられ、職場闘争の態勢が急速に整備強化されてきている。こうした情況のなかで、分会は各班ごとに直接無記名投票により、二七九対一六四、保留一、棄権二六をえたうえで、争議行為を実施したわけである。なお、賛成多数をえた班でも、争議行為を実施させていないところさえあることに注意しなければならぬ。

これが秋田分会の争議行為を実施するにいたつたまでの事実^(もちろん裁判所が認定した事実)である。この事実から、一見してわかることは、分会の実施した争議行為が分会全体のストライキ同盟罷業ではなく、各班単位の部分スト、だということである。しかも、部分ストを実施した各班所属組合員のあいだでのスト投票では、分会規約所定どおりの過半数の賛成(二七九対一六四)がえられていることである。つまり、新潟地区・秋田支部・秋田分会という組合機関総体の意思が、争議行為実施の方向を志向し、しかもその実施につき班(職場)の優位性がみとめられているなかで、組合機関のきめた路線をつらぬく意向をもつた班(職場)が確認せられ、その一部をのぞいて争議行為が実施されたわけである。そして、分会規約は組合機関のそのような争議行為実施の意思を争議職場で確認しようとする過程において、争議職場の労働者の意思を民主的にとうという完全な機能を果たしている。なぜならば、みぎのような諸条件のもとでは、分会規約の同盟罷業条項^{(部分ストについての条項ではない。だから本来的にいえば本件(の争議行為)には、スト投票は不要だとの解釈論さえなりたつた)}は、まさに「実際にストに入る組織に於てその開始の可否を票決」(申請理由)すれば、組合の民主主義的運営が維持されたとの規範意識にささえられていたからである。だから、もしこの部分ストが組合の民主主義的運営を破壊するようなものであれば、とうぜん組合規約違反の責任を組織内部で追及される事態がひきおこされたはずである。だが、そのような動きさえないときに、裁判所は

「分会所属組合員八百余名中合計二百七十九名の賛成者」というように（この点も解釈論としてはこの判決とことなり、有、効投票数の過半数とするのが多数説であるが）、「二七九対一六四」の爭議職場における爭議意思を分会全体の爭議意思にすりかえて、この虚構の事実にたつた形式的論理操作をもつて、本件爭議行為に違法爭議行為の烙印をやきつけたのである。概念法学的解釈論が、いかに自主法の生命——爭議労働者の意思を民主的に確認する規範と民主的に確認された爭議労働者の意思——を抹殺する危険性をもつか、この判例によつてよくしめされているといえよう。

(一) 佐藤昭夫『労働法学と法社会学』（日本法社会学会編）五八頁。

(二) 渡辺洋三『法社会学と労働法』（野村教授還暦論文集所収）および『法社会学と労働法学』（法律時報・三四卷九号）参照。

(三) 片岡昇『労働法学と法社会学』（日本法社会学会編）四四頁以下。ここで教授は戦後における労働法の形成と解体との同時進行という客観的状況をふまえ（このことを最初に指摘され、かつ実証的に論証されたのは野村平爾『日本労働法の形成と

解体』（日本労働法の形成過程と理論二八五頁以下）であるが）、労働法学がつぎの課題をになわざるをえなかつたとされる。すなわち(イ)労働法がその現実的基礎となるべき労働運動の育成を課題としたことに対応し、労働基本権秩序を現実に定着させる作業が重要な任務であつたこと。(ロ)労働法を解体の危機から防衛すること（法案・行政解釈その他の行政措置にたいする理論的批判・指導、判例・労委命令の批判・指導、教育啓蒙活動等）。(ハ)労働法に関する理論建設。(ニ)以上の相互関連。そして以上のことが戦後わが国の労働法学を徹底した実用法学とならせた要因であることを指摘せられている。

(四) なお、誤解のないようにことわておくが、ここで戦前の労働法学の研究傾向のなかにあげた学者だけが先駆者だというわけではなく、また戦後労働法学の研究に参加された学者のすべてが概念的・形式論的法解釈をこととする学者だということでもない。

(五) すでに、一九四六年二月に川島教授は、ドイツ労働法学者が第一次大戦後の労働協約立法のかくとかをめざした時代には、「もつとも創造的なもつとも建設的なもつとも進歩的な理論を展開した」が、法制化とともに制定法の解釈論に終始し、生ける現実から遊離したため、積極的・建設的・進歩的な面をうしなつて、ナチスの労働法学への移行を準備していたことを指摘されておられる(川島武宜『法社会学における法の存在構造』二四八頁参照)。概念法学の危険性にたいするまことにあじうべき警告である。

(六) もつとも、だからといって概念法学の存在価値を過少評価すべきではなからう。ケルゼン流(H. Kelsen, *Reine Rechtslehre*, 1934. 横田喜三郎訳『純粹法学』)のきわめて法文に忠実な法解釈は、政治が法をのりこえて、暴力的にその意思の實現を志向しようとするとき(ファシズム政治)、これにたいする抵抗的契機として、その社会的機能を多少ともはたす。概念法学がこのかぎりでの進歩性をそなえていることを無視してはならない。

(七) 川島武宜『科学としての法律学』三一頁以下参照。

(八) この点については、長谷川正安『法学入門』一九五頁以下参照。

(九) なお、川島教授は、第一に、あらゆる国民的富を消費しつくしたあとの敗戦経済と、まだ労働組合がじゅうぶんに争議資金をもたない現状では、勤労者はストライキでは生活できず、生産継続により生活をささえなければならなかつたこと。第二に、生産による国民的富の増大のみが、勤労大衆の経済問題を真に解決しうるものであること、第三に民主的革命により解放された勤労大衆の社会的意識の昂揚が、生産管理をひとつの歴史的必然をもつて登場させたことをあげられ、この「具体的な特殊事情を考慮にいれないで、抽象的に『論理構成』してみても、それは少しの現実的意義しかもちえず、また問題の科学的理解乃至解決をみちびきえないのである」と論定されておられる(川島武宜『法社会学における法の存在構造』二六三頁以下。なお二八二頁参照)。

(九) この事件についての詳細な法理上の検討としては、野村・松岡・後藤・浪江ほか座談会『ストライキ禁止仮処分について』(労働法律旬報・一四八号) 参照。

(一〇) なお、本件とは反対に、使用者がわの平和義務違反のロックアウト禁止の仮処分をみとめた事例がある(東京地裁・鉄道機器足立工場事件、昭二四・九・二九決、昭二四(三)一八二五、労裁資料七号九四頁以下)。この決定は、本件で裁判所も理由としてみとめた会社がわの仮処分申請書にも引照されている。しかし、この事件では、労働協約の有効期限は昭和二十四年一月二十九日であり、ロックアウトは同年七月七日に協約内容に違反する解雇と賃下げを目的とし、しかも労働者がわがその反対のため生産管理にはいるお、それがあるとの理由からおこなつたものである。だから、本件のばあいと、その具体的な社会関係がまつたがちがうものであり、ロックアウト禁止の判断がなされても、法的に不都合な事態のおこるおそれはなかつた。この現実の具体的社会関係を無視して、抽象的にロックアウト禁止の仮処分がゆるされるならストライキ禁止の仮処分もおなじようにゆるされるべきだとしてこそ、概念的解釈の極地をしめすものといえよう。

(一一) この点について、川島教授は(概念法学的)法解釈学は、その性質上既存の法理からの演釈による解釈論を展開するので、しばしば「既存の市民法秩序の擁護という弁護論的性格をもつ」とされている(前掲書二六〇頁)。

(一二) この点の詳細な検討については、拙稿『労働契約における原状回復と民法第五三六条二項但書』(早稲田法学三七卷一・二号)、『被解雇者に対するバックペイおよび中間収入の性格について』(同上三九卷二号)。

(一三) 裁判例については、柳川真佐夫他『全訂判例労働法の研究』上・二六二頁以下参照。

三 市民法と労働法の接点領域における法解釈と事実把握の重要性

すでに前節で考察したように、労働法はその特殊的な性格・構造から、一般に概念法学的・法実証主義的解釈論をもつては、現実社会に生成し変転し、妥当している法をただしくとらえることはできない。したがって、労働法の解釈をすこしでも現実社会の真実態にちかづけた法的価値判断とするためには、具体的な労働関係のうちにある諸事実と事実相互の関連を重視し、ただしく把握し、それを法解釈のうちに摂取する実証的方法が必要となる。とりわけ、それは市民法と労働法の接点領域における法現象の解釈について、不可欠なことからである。以下その理由を論証しよう。

一 市民法と労働法の接点領域は、それぞれの法にたいする対立的法原理の浸透と融合の関係とが、きびしくあらわれる領域である。このことは、なによりもこの法領域が、現実の労働関係における労使の対立・抗争の接点であることを意味する。だが、それにもかかわらず——むしろ、それだからこそともいえるが——、実定労働法はこの法領域にあらわれる法現象についての詳細かつ具体的な法規範を用意していない。むしろ、法Ⅱ団結・団体行動を保障する憲法体系は、労使の現実の対抗・力関係のなかで、国家法がとらえきれない部分にあらたな内容の法規範を形成させ、また既存の国家法規範の内容を変化させることを、はじめから予定しているともいえる。だが、労使の現実の対抗関係のなかで形成されたあらたな内容の法規範や既存の法規範の変容は、立法形体として具現しないかぎり、解釈者の意識に反映しないのが通常である。しかしながら、市民法と労働法の接点領域での法現象について解釈上の問

題がおこるのは、まさにこうしたあらたな法規範の形成や既存の法規範の変容が、立法的解決へと結実する過程であるにほかならない。しかるに、ややもすると解釈者は、このあらたな法規範の形成や既存の法規範の変容をみうしな、既存の法および法原理Ⅱ市民法および民法原理のわく内へ法現象をおしこめ、おしこめきれないものはきりすてて、形式的・概念的に一定の結論をおしつけがちである。

このような解釈者による既存の市民法および民法原理それじたいの適用や概念法学的解釈方法の危険をふせぐには、どうしても、解釈により規制される現実の労働関係にあらわれる具体的事実や事実相互の関連構造を直視し、客観化することが必要である。^(一)なぜならば、ここで一定の法現象を構成する事実および事実関係は、たんに法解釈の前提だからということではなく、それじたいが一定の社会関係Ⅱ特殊労働関係における矛盾のあらわれであり、またそれゆえに、国家法規範の規定内容をゆりうごかす素因ともなっているからである。したがって、解釈者はまづなによりも、具体的事実や事実関係そのもののもつ矛盾の両側面をただしく観察し、矛盾をただしく止揚する方向にそれを把握し、客観化しなければならない。解釈者においてこうした事実および事実関係のただしき把握と客観化とがなされるかぎり、それをおして、あらたな法規範の形成・既存の法規範の変容をように洞察することができよう。法解釈は、まさにこうしたあらたな法規範の形成・既存の法規範の変容を、ただしくみちびきだせるもの（いわゆる沼田教授の「法形成的実践」）でなければならぬはずである。^(二)このことは、等質的な市民相互間あるいは労働者相互間での内部矛盾からあらわれる法現象を解決するばあいとことなり、市民法と労働法の接点Ⅱ階級間の敵対的矛盾からあらわれる法現象を解決するにあつては、どのように強調しても強調しすぎることはない。この意味において、

市民法と労働法の接点領域における法現象の解釈では、事実や事実関係のただしい把握と客観化が法解釈の第一義的契機であり、実定法規の把握と評価はむしろ第二義的契機でしかないとさえいえる。概念法学的法解釈では、この事実や事実関係と実定法規との関係を、転倒した関係で位置づけていたところに、いままでおおくの問題があつたわけである。

法解釈の大前提としてまづはじめに実定法規をおき、その実定法から即自的に意味内容をひきだしておいたうえで、法現象上の事実ないし事実関係をあらかじめ措定しておいた概念に適合するものだけ取捨選択し、一定の結論をみちびく法解釈方法が、おおかれすくなかれ現実の労働関係の真実態より遊離する一例として、パインマシン事件にたいする宇都宮地裁の判決がある^(三)（昭三五・一・二三判、昭三三・二・二八第民一巻六号四九頁以下）。

この事件の概要はおおよそ、つぎのようなものである。一貫流れ作業がとられている本件工場において、塗装部門の部分ストのけつか、それ以後の組立工場でストックがきれると同時に、通常おこなうべき仕事がなくなつた。しかし組立工場の労働者（原告ら）はいつものように出勤して、組合幹部の指示にしたがい二、三日のあいだは機械類の整備や工場清掃等にしたがつた。そのうちの数名は会社の特別指示により作業をおこなっている。しかし、会社は上記特別作業のばあいと、原告らがツベルクリン反応の検診をうけたばあい、給料支給時間および組合集会・団体交渉へ出席したばあいをのぞいて、原告らに賃金を支給しなかつた。そこで原告らは未払賃金の支給等をもとめて、本件訴訟におよんだわけであるが、裁判所は本件をもつて当事者双方の責に帰すべからざる事由による履行不能と解し、原告らの賃金請求権を否定したのである（民法第五三六条一項）。いいかえれば、裁判所は部分ストに関連する職種の労

働者の労務を履行不能とし、その帰責事由が労使のいづれにあるか、またいずれにもないかとの観点から、問題の解明をこころみようとしたわけである。そのために、原告らが所定労働時間中に職場へ出勤して会社の指示をまっていたことや、みずからのつかう機械類の整備や所属工場の清掃をしていたことなど（原告らの労務の受領という主張）は、ほとんど問題としていない。ただわずかに判決の末尾で、「ちなみに」として、整備・清掃等の作業が無断でおこなわれ、それも二・三日たらずでおわつてしまつたから、会社において原告らの労務を受領したものとみとめられないと、きわめてかるい取扱いしかあたえていない。

しかしながら、本件事実関係を詳細に分析してみると、じつはこの点こそが、問題解決のポイントであつたようにみえる。そこで、もういちど裁判所の認定した事実（当事者のあらそいしない事実をふくめて）を再構成しながら、検討をすすめてみよう（なお以下の諸事実については、別表を参照のこと。）。

(イ) まず第一に、原告らが所定労働時間に職場にいたことは事実である。もつとも、組合において、あらかじめ組合員に職場転換・職務変更の業務命令拒否を指令したことも事実である。だが、実際に原告らがこうした業務命令を拒否した事実、判決文のどこをみてもみあたらない。だから、みぎの組合指令だけとりあげ、原告らが会社の指揮命令をうける拘束状態から離脱していたとは断言できない。裁判所はこれを否定するかのようになり、「波乱を避けるためもあつて敢えてかかる業務命令を発することはしなかつた」というが、この判断には疑問がある。というのは、裁判所の認定事実中、「三月十六日より四月十五日までの期間」（なお、無期限部分ストの実施は三月二日より四月八日まで（筆者））……において、別表第三記載の賃金カット時間及び所定の休日、スト参加時間を除き、原告等が労務を提供

し被告がこれを受領したこと」とする点は、これを詳細にのべる被告会社の自認事実によると、つぎのようなものだからである。すなわち、会社は原告遠山・高田にたいし三月二四、二五日と二七日（午前二時四〇分まで）に三軸タ
ップ盤等の移動・芯出し、六軸タップ盤のメタル交換を、また遠山には四月一日（午前九時から二時三〇分まで）に
も研磨機用芯金の交換作業をやらせている。おなじように原告井上には三月二四・二五日にエッジステッチャー二一
〇〇個の受入検査を、また四月五日（午前八時より九時まで）と七日（同上時間）にラフラー一〇五〇個の抜き取り受
入検査を、原告行田には四月三日（同上時間）にエッジステッチャー九六六個の抜き取り受入検査を、原告岩本には三
月二八日と四月一日より五日まで第二機械工場の部品検査を、七日には第一機械工場の部品検査を、原告阿久津には
三月二七・二八日、四月一・二日（午前八時より正午まで）、三・八日（午後一時三〇分より）、九日（午前一〇時ま
で）に輸出協会検査の下見を、原告星野には三月二七日より四月九日午前一〇時まで輸出協会検査の下見および立会
を、それぞれ実施させている。これらの諸事実は（別表の●印がこれ）、裁判所の否定的判断にもかかわらず、じつに
被告会社が原告らにたいしてしばしば具体的な業務命令を発したことを雄弁に物語っている。そればかりではなく、
裁判所の観測のような「波乱」をおこすどころでなく、原告らはおどろくほど抵抗もせずに、業務命令に服してさえ
いるのである（なお別に、三月二四日には、会社が「ツベルクリン反応の検診」をうけるように指示し、原告ら六名
がこれを受けている事実がある）。

これらの諸事実は、おそらく会社がみぎの具体的労働にみあう時間について賃金を支払つたため、裁判所において
みおとしたものであろう（あるいは、裁判所は原告が訴訟代理人にその点にかなう主張がなかったからというか。
もしれないが、認定諸事実はあくまでも尊重し、評価し、断判をあやまつてはならない。）。だが、問題は具体的労働時

間につき賃金を支払つたから、それでよいということにはなるまい。これらの諸事実から、裁判所がぜひとも評価しなければならなかつたのは、原告らが会社の具体的な指揮命令があれば、いつでも現実に労働をなす意思をもち(この点は、裁判所も、原告らが争議行為に参加していないと判断している)、かつそのような状態で経営秩序にくみこまれていたということである。いいかえれば、原告らは会社が具体的な指揮命令をくだしうる拘束状態から、けつして離脱していなかつたわけである。このさい、原告らが現実に労働をなしたかどうかは、さしたる問題ではないはずである。

(四) 第二に、裁判所は前掲のように、「賃金カット時間……を除き原告等が労務を提供し被告がこれを受領した」との事実認定をおこなっている。ところで、(イ)のばあいとおなじに、みぎの部分をくわしくのべた被告会社の自認事実によれば、部分ストの影響をうけていた三月二十七日には、「通常被告会社は給料を午後三時五〇分から同四時一五分の終業時間にいたる間に支給し、その間従業員が現実に作業に従事しないでも賃金の支払をなしてきた関係上、この間の賃金を支払つた」(傍点＝筆者)となつている。だから、裁判所の認定をつらぬくかぎり、裁判所はこの二五分にわたる給料支給時間をも、被告会社において原告らの労務を受領した時間だ、とみていることになるはずである。そうだとすると、この給料支給時間以外の現実に労働しない時間についても、労務の受領状態があることをみとめなければならなかつたはずである。判決では、それとこれとがどうして区別される理由があるのか、事実にくくして説明されていない。

(イ) 第三に、裁判所のように現実の労働を賃金支払の対価行為として重視するならば、「二、三日とはかからず終了」したとはいえ、原告らが現実になした機械類の整備、所属工場の清掃労働にたいする賃金不払をどう評価すれば

よいのか。この点、裁判所は賃金不払Ⅱ労務不受領の根拠を、これらの労働が会社が無断でおこなわれたことⅡ指揮命令に拘束されない状態でなされたことにもとめているようである。事実の問題をはなれて、言葉のうえの問題とすれば、それでもよからう。ところが一方、本件部分ストの影響は、別表のように原告らにまちまちにあらわれている。いわゆる通常なすべき仕事（別表の○印）が原告らになくなったのは、はやいもので三月二三日、おそいもので三月二七日である。もちろん、原告ら個人にはそのときまで賃金は支払われている。つまり、通常なすべき仕事のあるかぎり、原告らは会社の指揮命令に服し、その労務は受領されていたというわけである。そして裁判所は、このけつかを肯認している。それではなぜ、機械整備・工場清掃の労働がおなじようにみられないのか。これらは、通常なすべき労働ではないのか。いつたいそれは通常だがやっているのか。この点は、判決では納得ゆく事実の説明がまるでない。このけつか、判決によれば、原告らの組立工場では、おなじように出勤している労働者のなかに、あるものは労務を受領され（指揮命令のもとにあり）、あるものは労務を受領されない（指揮命令のもとにない）との不統一性が、すくなくとも三月二三日から二七日までのあいだにあらわれたという、まことに奇妙な状態を承認しなければならぬこととなつたわけである。

(二) 第四に、裁判所は会社が賃金支払の対象とみとめた原告らの団体交渉や拡大闘争委員会への出席時間のあることや、組合集会への出席時間のあることをどう評価するのか。いうまでもなく、これらの賃金支払対象となつた時間は、たとえば「団体交渉に関する協定書」により、あるいは事実認定上あきらかでないが労働協約により、規定されたものである。そして、これらの協定がなされるのは、団体交渉・組合集会などが一時的に使用者の指揮命令状態よ

りの離脱があるにかかわらず、なお労働者が指揮命令を受ける拘束状態にあることを前提として、はじめて理解できるのである。したがって、この事実は何によりも、職場に編入された労働者は、原則としてその労務を受領せられていることをさししめすものといえよう。

以上のように、裁判所の評価対象とならなかった認定事実を総合すれば、むしろそつちよくに、会社は原告らの職場編入をまとめ、かついつでも指揮命令をなしうる拘束状態においていた¹¹労務の受領状態が存在していたこととなる。したがって、本件はこのような事実評価のうえにたつて、ふたたび法理論の構成をしなければ、とうてい現実の労働関係の真実態にせまりうるものとはいえないのである。

二 事実と事実関係とのただししい把握と客観化とを基底とする法解釈は、また解釈者じしんの価値体系からする価値判断じたいの恣意性を、できうるかぎり抑制しうることに有効である。なぜならば、客観的存在としての事実とは、とうてい解釈者の意識においてゆりうごかせないからである。たとえば、周知のとおり、恣意的解釈の代表例としてあげられるものに、朝日新聞西部本社レッドページ事件についての福岡地裁小倉支部の判決がある^(昭三・五・九・九判、昭三・一三一、労働三三号、裁。判所時報六六号五頁以下)。この判決が恣意的解釈の代表例といわれたのは、日本共産党が「暴力革命」や「無産階級独裁」というような、平和主義・民主主義を基本原理とする現行憲法の破壊を企図するものである以上、その所属党员・同調者には憲法上の保護(思想・良心・言論・出版等の自由)があたえられないと価値判断した基礎に、暴力革命とプロレタリア独裁を主張したのがレーニンであり^(『国家と革命』)、共産党がレーニン主義を信奉するとの二点をあげただけで、現実の共産党および当該の具体的な共産党员・同調者がいかに暴力革命をくわだてているかの客観的・具体

的事実をまつたくしめしていなかったことにある。ここに「共產主義、共產主義者、共產主義団体についての法的処分」にさいしては、何よりも先ずそれぞれについての具体的事実、客観的に立証された証拠にもとづかねばならない。共產主義、共產主義者、共產主義団体についての特定イデオロギーや特定イデオロギーの所有者の見解やを基礎として判断するのは、イデオロギー的批判・政治的批判・評論ではありえても、法的判決というには価しない」との批判が、くわえられる所以がある。

恣意的価値判断は法的価値判断Ⅱ法の解釈ではなく、まさにすぐれて特定の価値体系Ⅱ思想・信条のおしつけにほかならない。事実ないし事実関係のただしい把握と客観化を無視ないし軽視する概念法学的解釈には、こうした恣意性を抑制しうるなものもないことをしるべきである。とりわけ、市民法と労働法の接点領域での法現象のように、解釈者の価値体系が決定的に分裂しているところでは、法解釈の恣意性をふせぐためにどうしても法解釈における事実的契機が、第一義的に重要視されなければならない。

三 第三に、法解釈において把握し客観化せられる事実および事実関係は、とうぜんのことながら、法的事実ないし法的事実関係である。そこで、それらを法解釈に摂取する（法的事実・法的事実関係の法的評価）ばあいには、たしかに解釈者の価値判断が混入する素地がないとはいえない。しかしながら、事実それはそれじたいあるいは他の事実をもつてその法的評価の正否を検証することが可能なかぎり、解釈者の恣意性をかなりのていど抑制できるといつてよい。だが、それにもかかわらず、なお恣意的解釈（主観のおしつけ）がなされるばあいには、もはやそれが法の解釈という名にあたらないのはとうぜんであらう。

たとえば、住友(国民)生命転勤事件の事例をみよう。この事件は争議後の定期人事異動にあたり、争議指導者であつた前組合幹部が、東京総局の内勤職員から徳島支社中央支部長へ転勤させられたことが、不当労働行為となるかどうかのあらそいであつた。この点につき、東京地裁の仮処分決定(昭二七・二・七、昭二六・三・四)と本案判決(昭二八・一・二五、昭二七・二・五、昭二六・三・四)の結論は完全にくいちがひ、前者が不当労働行為と判定したのになつて、後者はそれを否定している。

まず仮処分決定では、争議中およびその後の事情、たとえば争議中に第二組合が結成され、妥結ごとに両組合の統合問題がおこり、第二組合より申請人をふくめた第一組合役員五名の非組合員化(二ヶ年間)が条件としてだされ、話しあいが成立した事実などを総合して、会社において第一組合役員の強力な指導により無謀な争議がおこされ、この役員の活動がなければ争議もなかつたとかんじていたとの事実評価にたつしている。これにたいして、本案判決では、争議中に結成された第二組合にはいづばんに協調的傾向がみられるが、第二組合が五名の組合役員を排斥したことをもつて、ただちに会社の意思をむかえてなしたといえない等々のように、諸事実の関連を個別的に分析して、ことごとくにつき、支配介入や組合活動を理由とする転勤でないとの事実評価をおこなつてゐる。

こうした事実評価のちがひは、なによりも事実および事実関係を現実の労働関係のうちに関連的・動態的にとらえるか、孤立分散的・静態的にとらえるかの評価態度のちがひにかかわるものであらう。この評価態度のどちらが労働関係の現実にあつてゐるかは、まさに労働関係上の法現象じたいの特殊性にかんする科学的分析により検証できる問題である。だが、たとへば事実評価のちがひが、評価態度の相違に基因するものでないとしても、裁判が裁判官の自由心

証主義にたらぬか、かぎり、解釈者の価値体系のちがいにもとづく評価の相違のあることをさげられないかもしれない。だが、それにもかかわらず、事実評価のひろきにつき、自由心証主義にその責をきせられないようなことが、おうおうあらわれることを否定できない。

みぎの事件の転勤が不利益待遇になるかどうかの事実評価についても、仮処分決定と本案判決とはまつたくことなる評価をあたえているが、後者はその最後の部分でつぎのようにのべている。「もつとも徳島へ支部長として転勤することは、一時は多少は好まない事情や不便が伴うことがあるかも知れない。しかし将来の昇進のためには、社員として一度は通つてよい道であるとすれば、一時的に多少好まない事情や不便があつたとしても、永い目で見て不利益でない場合もある。『可愛い子には旅をさせよ』との俗諺もこの意味にほかならない。不利益となるかならぬかも、その一時点だけではなく、長い間の大局から見て判断しなければならない。（被告は社員として将来栄進のためには、支部長を経ることは決してむだでないと主張しているのであるから、原告が転勤命令に応じて徳島支部長として赴任するならば、被告は将来原告の栄進の上に、自らの主張を裏切るような行動をしないことを裁判所は期待しているのである。）」（括弧内は原文のまま）。問題は、まさにこの括弧のうちにある。これはいうまでもなく、裁判官に厳禁される一種の弁解の適例である。しかも、この弁解ははからずも、「可愛い子には旅をさせよ」式の浪花節調の真情価値体系をとろしてさえもいる。だから、裁判所がこうしたみずからの価値体系に固執して、転勤の事実評価にあたつたとすれば、すべての事実がみな不利益取扱の性質をもたないとうつつてくるのはしごくもつともなしだいといえよう（それどころか、これは判決全体の事実評価にも影響をあたえよう）。もはや、そのような事実評価が、自由心証

の経験法則をこえた恣意的評価であることにはまちがいあるまい。しかしながら、このようなきわめて不用意な真情の、とは、どの判決にもあらわれるはずのものではない。むしろ、おおくの判例では、なんらの理由もしめさずに、「かくかくのことはにわかに措信しがたし」式の判決特有な表現形式をもつて、裁判官みずからの恣意的評価を推測不可能な神秘のヴェールでおおいつくしてさえる。したがって、ある事実評価が、自由心証主義の経験法則をこえた解釈者の恣意に立脚するものであるかどうかを論証するのは、はなはだ困難なことである。しかしながら、事實は事實をもつてかたらせることができる。

みぎの事件で、仮処分決定が転勤を不当労働行為と判定したポイントは、本案判決にみられないつぎの事実にあつたとみてよい。すなわち、会社の主任係長級（中卒者については、昭和十三年ないし昭和十七年の採用者で申請人をふくむ）の所要人員一五〇名にたいし、現在員一一五名、最近の異動者三二名をのぞき家庭の事情・病気等を考慮すれば、異動可能者は五〇名、その半数を異動させたが、申請人もその一人である。しかし、申請人とおなじ経歴経験をもつとみられる昭和十六年組の中卒者二七名のうち、支部長には申請人をふくめて二名、中卒者二三名のうち昭和二十一年以後の支部長は申請人をふくめて三五名、おなじ階層に属する中卒者昭和一三ないし一七年組八九名のうち、支部長はわずか一七名である。仮処分決定はこの事実から、がいして支部長にあてられたものがすくなく、申請人のほかにも適任者がすくなくないとみとめられるので、転勤が自然の措置だと断言できないとの評価にたどりついたわけである。だが、はなはだ残念なことではあるが、この事實は本案判決にはあらわれていなかった。当事者弁論主義がつらぬかれている訴訟技術上、申請人がわにおいて、この事實の主張・立証をどうしておとしてしまったのか、くやまれ

るしだいである。だが、もしこの事実が立証されていて、なおかつ本案判決のような事実評価をとつたときには、この判決にあらわれた法解釈の恣意性（法解釈の名に値いしない法解釈の性格）が、より以上にあきらかとなつたであろう。

四 以上のように、階級的利害のより先鋭化する領域Ⅱ市民法と労働法の接点領域における法の解釈は、事実ないし事実関係の重視により、その恣意性を抑制しうることをしりえた。しかしながら、まだそれだけでは、法解釈の客観性・科学性を確保するには不十分である。そのためには、さらに一步をすすめて、それらの事実ないし事実関係を必然的に現象せしめた諸条件・諸理由を、現象全体との関連であきらかにしなければならぬ（^①）。これをみぎの事例についていえば、争議後に、定期異動とはいへ、かならずしも申請人だけが適任者にかぎらず、そのうえ無謀な争議に組合員を突入させたようなものを、新規に地盤を開拓しなければならぬ新設支部の責任者として、異動させる必然性があるのか。階級対立——意識的たると無意識的たるとをわす——のなかで、まだ闘争の余熱のさめきれないとき、いつたい「可愛い子には旅をさせよ」との思情の成立する条件と理由とが、当該労使関係のうちに必然性として存在するのか。それとも、「無謀な争議」に組合員をかりたてうる影響力をもつことが、争議という使用者にとりまことに仕末のわるい事態のあとでの労務対策として、転勤をみちびく必然的理由とならないか。労使関係でいつぱんにみられるように、この転勤がふなれな、あまり意慾的でない仕事を申請人に強制し、むしろ自発的に退職するようしむけられた必然性はないのか。とくに、争議行為の責任者・組合活動家ということが、この条件につよくプラスされる必然性はないのか、等々のことが問題となろう。こうした説明がじゅうぶんはたされることにより、この転勤が「不

当労働行為」か、「可愛い子には旅をさせよ」的行為かの解釈が、確定することになろう。

（一） 法解釈における事実関係の分析を詳述したものとしては、渡辺・前掲書一三四頁以下がある。

（二） この「法形成的実践」については、沼田・前掲（季刊法律学二〇号四九頁以下）参照。ここで、教授は、国家機関による法の運営適用・その他の集会・集団の行動・世論等のはたらきや諸作用などの法形成的実践活動に規定された法の妥当の方向にそくしつつ、それをみちびいていく法解釈こそ、実定法の規範的意味構造を動的にリアルに認識するものであり、実践のうちに真理性が検証されるもの、^(二) といっておられる。

（三） 本件についてのくわしい批判は、拙稿『部分ストによる関連職場の作業中断と労働者の賃金請求権』（季刊労働法・三九号七七頁以下）参照。

（四） 鈴木安蔵『信条・思想・言論・結社の自由』（労働法律旬報三三三号六頁以下）。

（五） なお、担当裁判官が仮処分申請事件では、脇屋・三和田・丸山の三裁判官から、本訴請求事件では千種・立岡・田辺の三裁判官にかわつてい^(三) ることにも注意すべきであろう。

（六） なお、この点については、渡辺・前掲書一四〇頁以下参照。

四 市民法と労働法の接点領域における法解釈の原理

一般的に労働法（社会法）の解釈については、法形成の歴史的態様から、もっぱら労働法領域の独自性を主張し、労働法における法原理・法原則（生存権・団結権・団体行動権等）を基礎として、法現象の法的価値判断をこころみなければなら^(二) ないことが強調されている。たしかにこのことは、労働法が商品の等価交換関係を規律する市民法および

市民法原理の虚偽性にたいする批判・反省形態として、歴史社会にあらわれたことから、無視できない法の側面だといえる。たとえば、労働法現象にもつとも典型的なストライキについてみよう。ストライキについては、よく知られているように、これを労働（労働力）の売止めという観点から理論構成する市民法理論がある^(三)。これはたしかに、市民法のわく内において、ストライキの合法性を基礎づけるには、きわめて有用な法理論であつた^(三)。しかしながら、この法理論は、ストライキの合法性を市民法理論に仮託して、基礎づけたものにすぎず、けつして個人的・分散的な法主体者の関係を基調とする市民法じたいが、集団現象としてのストライキを即自的に把握しきれるものではない。だから、一步をすすめて、ストライキ行動としてのピケッティングの合法性を、労働力売止理論によつて基礎づけようとするれば、どうしても言論の自由＝平和的説得 Peaceful Persuasion という市民法的範疇にたよらなければならなかつた。しかしながら、平和的説得論はピケッティングの社会的現実や機能に照射したばあい、とうていその真実態にせまりえない欠陥をさらけ出すこととなつた。それはなによりも、わが国におけるピケ破り——ひろく就労をもとめてピケラインの突破をくわだてるもの——の社会実態をかえりみない点で、致命的な欠陥をもつていた^(四)。だから、市民法理論は、ここでは社会的事実として、争議権を否認する理論につうづるものだといつてもよかつた。いいかえれば、ストライキという集団行動を市民法じたいで把握することは、ストライキにたいする法の具体的妥当性＝実効性を庶幾することができない。この意味において、労働法現象にたいする法解釈の独自性を主張・強調することは、あながち非難さるべきことではなかつた。

だが、それにもかかわらず、労働法の発生史的なこの側面を強調するのあまり、労働法現象のすべてにわたり、そ

の法領域・法解釈原理の独自性を主張することは、ブルジョア法体系の一環として位置づけられ、関連づけられている労働法の他の側面をみおとす危険がなくてはならない。つまり、ブルジョア法体系内に生起する法現象については、それを規制しようとする市民法と労働法とのあいだに、いわゆる「万里の長城」は存在しないのである。とくに、市民法と労働法との接点領域では、それぞれの法領域にたいするそれぞれの法原理の相互浸透・融合現象があらわれることにより、固定的な一線をかくして、労働法ないし市民法それじたいの法原理・法原則をもつて法の規範的意味内容を確定することは、げんに存在する法の構造を無視する法解釈となるおそれがある。というのは、この接点領域における法は、典型的にはつぎのような構造をもつからである。

いうまでもなく、労働法はたんなる商品交換関係を規律の対象とするものでなく、特殊賃労働Ⅱ資本関係を規制対象とするものである。この意味において、たしかに対象領域の独自性を主張しうる側面がある。しかしながら、賃労働Ⅱ資本関係も、資本がもつとも完成された商品の特殊形態であるところから、商品交換関係という基礎的社会関係をまつたく止揚するものではない。つまり、賃労働Ⅱ資本関係は、内在的に商品交換関係を基底として成立することを否定できない。したがって、労働法は具体的には市民法の基礎のうえにたち、けつしてこれとよりはなされた存在ではない。もつとも、このことは、たとえばピケティングのばあいのように、市民法との相對關係を稀薄にする労働法領域の存在を否定することにはならない。しかしながら、市民法と労働法の接点領域においては、両者の關係はより密着化し、固定的な一線をひいて、それぞれの法領域を明確に分化することが不可能である。いいかえれば、その領域における市民法は、それじたい單純な市民法としてではなく、賃労働Ⅱ資本關係の影響をうけ、労働法的修正

を内在させる市民法であり、またそのぎやくに、労働法は商品交換関係の影響をうけ、市民法的要素を内在させる労働法である。^(五)つまり、市民法と労働法にたいするそれぞれの法原理・法原則の相互浸透・融合関係（法の変容）が、そこにみられるわけである。市民法と労働法の接点領域におけるこの関係は、市民法と労働法とを統一のとらえる憲法規範の規範関係の構造からも、肯定できよう。だから、市民法と労働法の接点領域におけるこの関係を無視した法の解釈は、現実の法の存在構造を無視した形式的観念的論理の展開以外のなものでもなくなる。^(六)

さて、市民法と労働法との接点領域における法の変容をみると、その領域における法現象の解釈につき、どのような解釈原理がはたらくだろうか。つまり、どのような解釈原理をもつてすれば、変容された法の規範的意味内容を過不足なくとらえるか、という問題である。この問題は、まず法の変容が市民法領域にたいする労働法原理の浸透・融合の形式であらわれたばあいと、労働法領域にたいする市民法原理の浸透・融合の形式であらわれたばあいとがあることを、考慮しなければならぬ。そうすると、前者のばあいの法解釈は、市民法の基本原則を基底にかなければならず、後者のそれは労働法の基本原則を基底におかなければならぬことがしれる。だから、市民法と労働法の接点領域にあらわれる法現象のうち、解雇とか賃金とかの個別的労働関係としてとらえられる社会関係においては、ことがらの性格上、商品交換関係的側面がよりつよい比重をもつてあらわれるけつか、市民法・市民法原理を基底においた法解釈をこころみなければ、現代法（憲法）制度・（憲法）体系のなかで規範関係的に調和のとれた法の規範法意味内容の確定にかくるものとならう。たとえば、休業手当の請求問題は、実質的には休業中の賃金請求権の問題であるから、民法第五三六条の危険負担の適用問題に還元して理論構成がなされなければならない。だが、そ

の問題は同時に賃労働Ⅱ資本関係の側面をもつことも否定できないわけであるから、危険負担にかんする純粹な市民法理論ないし市民法原理をそのまま適用するわけにいかない。なぜならば、もしそうしたことをすれば、休業現象の背後にある使用者（債権者）の責任（労働力保全Ⅱ生存維持）をぼやかしてしまうおそれがあるからである。そこで、この点をも考慮にいれた民法第五三六条二項の労働関係にたいする解釈は、危険負担の主観的帰責事由の範圍を市民法理よりもさらに拡大してとらえなければならないこととなる。^(七)

みぎのばあいとぎやくに、団結とかストライキとかの集团的労働関係といわれる社会関係では、ことがらの性質上賃労働Ⅱ資本関係の側面がつよい比重をもつてあらわれるけつか、労働法および労働法原理を基底においた法解釈がこころみられなければならない。たとえば、統制違反者にたいする除名問題は、労働組合が資本の収奪にたいし価値どおりの支払Ⅱ生存維持をはかるため必然的に形成された団結体であるところから、資本との闘争のなかで自主的に形成されてきた自主法規範とそれをささえる組合員の規範意識・権利感情にもとづく解釈でなければならない。しながら、労働組合に結集された労働者は、それじたい平等な商品価値のトレーガーとして、団結内に平等に位置づけられた存在であることも否定できない。^(八) このいわば商品交換関係の側面に由来する団結の性格を無視できないところから、統制違反者にたいする除名の法解釈は、組織統制の前提となる組合の民主主義的運営（討論・批判の自由等）の保障という要素を加味した自主法規範の解釈でなければならないはずである。^(九)

(二) たとえば、浅井清信教授のつぎの主張をみよ。「労働立法はプロレタリア革命の胎動にねざす法律現象であり、労働法学はこの胎動に刺戟をあたえ、労働立法の発展を促進し、プロレタリア革命を成育さすべき使命をもつ。……労働法学の使命を

これまでの近代法学のわくのなかにとどめ、近代法学の概念と理論と方法のみをもつて労働法学をこころみすることは歴史の流れに逆行するものであつて、そのような労働法学は現段階の社会においてはその存在価値をもたぬであろう」(浅井『労働法学』改訂版一八一—一九頁)。

(二) たとえば、朝日新聞西部本社事件にたいする最高裁判決(昭二七・一〇・二二判、昭二四(オ)一〇五、労民三卷五号三八二頁以下)のように、同盟罷業の「本質は労働者が労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は労働者が団結してそのもつ労働力を使用者に利用させないことにある」とする理論である。

(三) たとえば、平野義太郎『法律に於ける階級闘争』一二一頁以下参照。

(四) ビケッティングの現実から平和的説得論を理論的に批判されたものに、野村・前掲書一二〇頁以下がある。なお、ビケ破りの実態については、たとえば、拙稿『ビケット権と就労権』(法律時報二八卷九号)参照。

(五) 渡辺教授も、この関係をみとめられる。渡辺・前掲書一三四頁註一八参照。

(六) 拙稿『市民法と労働法の接点にかんする一考察』(労働法二四号七九頁以下参照)。

(七) くわしくは、拙稿『危険負担における帰責事由の一考察』(早稲田法学・三三卷一、二号)。なお渡辺教授は、民法第五三六条二項の通常の解釈が債権者の故意・過失の意味を実質的根拠にもとづく観点から理解しようとしていないことを批判され、ストライキ中の賃金請求権問題について、ストのほんとうの原因が使用者側にあるばあい(事実関係の科学的分析を基礎として)、使用者の責に帰すべき事由によると判断してさしつかえないことを主張されておられる(前掲書一四二—一三頁)。かなり大胆な提言であり、かつ教授がそこで行う趣旨はよく理解できるが、わたくしは、むしろ民法第五三六条二項の帰責事由の範囲の拡大による解決の仕方のほうが、全体法秩序、とくに労働関係における商品交換的側面——市民法的要素——を無視しない立論になるとかんがえる。

(八) この点のもつともすぐれた分析については、沼田稻次郎『労働法論序説』一七一頁以下参照。

(九) 拙稿『市民法と労働法の接点にかんする一考察』(前掲・八三頁以下)、そこにかかげた諸文献参照。

五 五 五 五 五

労働法解釈学は、まずブルジョア法制内における労働法の存在構造にかんする客観的認識を前提として、そこに法的構造にはたらく法解釈の基本原理を確定するとともに、法現象の事実および事実関係のただししい把握と評価にもとづき、実定法概念を検討しなすことにより、その規範的意味内容を理論構成することとなければならぬ。したがって、そこにおける法解釈の第一次的契機は、法現象のうちにある事実および事実関係のただししい把握と評価であつて、けつして法概念それじたいの確定ではない。この意味において、労働法解釈学は、すぐれて社会学的法解釈学であることが要請される。そして、このことは、労働者の権利や法が、労働運動の実践という事実的なのものうえに形成せられていつたことにも、まさに符合するわけである。

また、この実証的法解釈論は、とうぜんのことながら、労働者階級の権利獲得のための闘争により確定せられる権利や法を志向・洞察してのそれとなければならぬ。なぜならば、こうした解釈論こそが、労働運動の実践をとおして、その真理性を検証しうるものだからである。たとえば、公労法第四条三項の違憲性をめぐる法解釈は、官公労働運動において被解雇者を組合役員に選出する実践運動をみちびくとともに、その合憲性をみとめた昭和三二年の機関車労組団交拒否事件判決(東京地裁、昭三二・一・二判、昭三三(ワ)六七二五、労長八巻六号六六頁以下)をのりこえ、ILO八七号条約批准闘争をまきおこし、つい

に同法条に違憲性の烙印をやきつけた昭和三七年の盛岡郵便局事件判決（盛岡地裁昭三七・二〇二）をかりとることにより、その真理性を實踐運動のなかで検証しえたのである。そして、さらに公労法の違憲性にとどめをさすための法解釈が、官公労働者の権利問題の根源をなす公労法第一七条の撤廃^{（二）}とスト権奪還をめざす闘争へと巨歩をおしすすめる動因に、なにほどの寄与をなしていることは周知の事実である。

かくして、労働法解釈学者の役割は、権力的なものに迎合しやすい概念法学的解釈論の構成ではなくして、労働者階級の権利闘争の動向を把握・洞察した実証的法解釈論を提示することにより、労働者の規範をできるだけブルジョア法制のわく内に定着させ、歴史の進歩の方向^{（三）}労働者階級を中心とする国民大衆の解放に、一步をすすめる法創造活動に寄与することではなければならない。

なお、最後に法解釈学と個別的事案にたいする解釈との関係について、若干ふれて本稿のしめくりとしたい。すでにのべたように、労働法解釈学は、解釈理論を実証的・科学的に論証し、その体系的把握をこころみるものである。それは現代法の構造の科学的認識と、社会現象のなかにあらわれる数多くの法的事実・事実関係——歴史的・現在的——の客観的把握のうえにうちたてられた仮説を、さらに現実の法的事実・事実関係をもつて実証的に検証してゆく作業であるにほかならない。ところが、個別的事案の解釈は、特定の法的事実・事実関係にもとづく法的紛争の処理方法である。たとえば、一定の事案にたいする裁判官・弁護士・検察官等の解釈が、その適例であろう。したがって、それは法解釈の実践的側面がかなり強調されて、解釈理論の科学的論証の側面がうすれたものとならざるをえない。その極限は、すでにのべたような、法的事実・事実関係のただしい把握と評価（客観化）の放棄とさえなつてあらわ

れ、法解釈したいが解釈者のたんなる主観のおしつけにだすこともまれではない。

もつとも、概念法学的法解釈論をこととする学者のうちには、この実務家にしばしばみられるような法解釈とすこしも区別ができないような解釈論しか、提示しないもののあることを否定しえない。だから、社会諸科学のうち、法学ほど学者と実務家の役割・機能の分界が不明確なものはないとの批判も、^(三)あながちせめられないような状況である。しかしながら、真の労働法解釈学は、こうした概念法学的解釈論を批判し克服するための実証論的理論体系を提示するとともに、個別的事案にたいする解釈をたたくみちびくための指標ともなるべき解釈理論を、提示すること
でなければならない。

したがって、労働法学者の提示する解釈理論が、実務家の解釈理論とかならずしも完全に符合しないことがあるのは、とうぜんのことである。つまり、個別的事案にたいする法的価値判断を決定する要因には、たとえば裁判官のパースナリティまでもふくめたさまざまなものがはたらきかけ、労働法学者の解釈理論がそのまま採用され、実務家の解釈に影響をあたえることに限界のあることを否定できない。^(三)しかしながら、労働法解釈学の役割・機能は、こうした徹視的観点から測定されてはなるまい。そうではなく、それはあくまでも、その提示する理論体系とそこからひきだされる個別的解釈理論が、労働者階級の権利闘争の動向のなかで、終極的には個別的事実にたいする解釈をゆりうごかし、決定づけるものをもつかとの巨視的観点から、測定さるべきものだといえよう。

(二) これらについては、野村教授の力作『ILO八七号条約批准運動の展開——戦後団結権史の一側面』（法律時報・三四巻九一一号、三五巻一号）参照。なお機勞事件については、沼田稻次郎『団結権保障の本義について』（労働法律旬報・二九

○号)、窪田・片岡『被解雇者の役員再選と団交拒否』(同上)、野村平爾『公務法四条三項』(労働法ノート・一〇七頁)のほか、林・正田・松岡教授らによる批判(季刊労働法・三七号)等がある。また盛岡郵便局事件については、拙稿『公務法四条三項の違憲性および団交拒否下における組合役員の局長室侵入行為』(判例評論・五五号一三頁以下)参照。

(二) この点、たとえば、渡辺洋三・前掲書三九頁参照。

(三) この点については、野村平爾『労働法雑感』(季刊労働法・四四号)および『労働法学者の責任』(同上・三〇号)参照。